

юридичну літературу для вищих навчальних закладів та сфери юриспруденції загалом. Також важливо вирішити питання подальшого працевлаштування випускників вітчизняних юридичних вишів [2].

Література

1. Коваленко С. І. Характеристика вищої юридичної освіти України / С. І. Коваленко. – К., 2003. – 378 с.

2. Головка С. Г. Правове забезпечення процесу модернізації освітньої галузі України / С. Г. Головка, А. В. Куліш // Становлення та розвиток юридичної освіти в Національному авіаційному університеті: [Матеріали Всеукраїнської наук.-практичної конференції до Дня науки, Київ, НАУ, 16 травня 2013 р.]. – К.: Комп'ютерпрес, 2013. – С. 20-23.

УДК 341.9:001.895(043.2)

Стрюк К. В., студентка
Череватюк В. Б., к.і.н., доцент,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ

ІННОВАЦІЙНІ КОНФЛІКТИ: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Цілком зрозуміло, що різні типи людей по-різному ставляться до нововведень. Так у одних завжди є потреба у чомусь новому, більш досконалому, інші ж – навпаки, з великою обережністю відносять до чогось нового, побоюються змін. Але не будемо заперечувати, що саме поняття інновації, як процесу, що веде до появи чогось нового, сьогодні активно заповнює буквально всі сфери нашого життя. Доведено, що інновації відіграють надзвичайно важливу роль у розвитку загальнолюдської цивілізації а, зокрема, і кожної окремої держави. Відповідно більшість сучасних держав, в тому числі і Україна, намагаються створити та постійно удосконалювати національні інноваційні системи. А раз є інновації, то існують інноваційні конфлікти, які більшість вчених трактують як протидію між прихильниками нововведення і супротивниками. Які ж основні причини таких конфліктів? В першу чергу – це розбіжність інтересів та бачень розвитку. І що закономірно, чим радикальніші зміни, тим гостріший виникає конфлікт. Найбільше впливає на інноваційні конфлікти – соціально-психологічне, інформаційне та інше забезпечення процесу впровадження нового. Найчастіше (65,1 %) ці конфлікти виникають на стадії впровадження нововведень. Імовірність виникнення конфліктів під час упровадження нововведень їхніми ініціаторами вдвічі вища, ніж у разі впровадження нововведень керівниками колективів [1, с. 218].

Слід зазначити, що зарубіжні вчені досить ґрунтовно підійшли до характеристики такого виду конфліктів. У роботі «Економіка і суспільство» Смелзер і Парсонс на підставі аналізу індустріальної революції в Англії відокремлюють сім головних етапів соціальних змін, які можуть за своєю суттю бути визнані головними етапами інноваційного конфлікту. Для

методології конфліктології це надзвичайно цінно, бо автори фактично описують фази інноваційного процесу, який починається з повного заперечення новини, яку запропоновано, а закінчується рутинізацією новаторського явища чи ідеї [2, с. 423].

Цілком погоджуємося з думкою відомих вчених – конфліктологів Л. Герасіною та М. Пановим, які вважають, що юридична конфліктологія також повинна використовувати уроки втілення інноватики, бо цей шлях проходять у процесі законотворення як самі норми, так і їх творці, і він часто містить цілком реальні юридичні конфлікти. Ці дослідники в інноваційному конфлікті виділяють сім етапів: перший пов'язаний із появою почуття незадоволення досягнутим і виникненням відчуття можливостей їх покращення; другий відзначається виникненням занепокоєння, що може проявлятися у негативних реакціях чи фантазіях та уявленнях; третій етап може проявлятися у спробі врегулювання напруженості шляхом залучення мобілізаційних мотиваційних ресурсів, які базуються на існуючій системі цінностей; четвертим кроком можна вважати появу зі сторони керівництва показової терплячості до нових ідей, але поки що не приймаються відповідальні рішення щодо пропонуваного змін; наступним етапом може бути спроба щодо уточнення та конкретизації нових ідей, так як вони вже отримали популяризацію і зацікавлення прихильників; на наступному етапі здійснюється відповідне впровадження нововведень тими, хто бере на себе певний ризик, тому в залежності від результату ризик або виправдовується, або ні, а результат багато у чому залежить від сприйняття її так званого «споживачем» інновації. І нарешті, на останньому етапі те, що було нововведенням, стає інституційним елементом своєї системи чи галузі і втілюється у повсякденні процеси буття [3, с. 64].

Основні характеристики інноваційного конфлікту цілком можна прослідкувати на одній з тих реформ, яка відбувається сьогодні в Україні. Візьмемо до прикладу процес створення нової поліції. Навколо реформування поліції, як органу нового типу в Україні досі тривають як фахова дискусія, так і політичні дебати. Тут мало тільки прийняття нового закону чи стратегії. Нова поліція повинна переорієнтувати свою діяльність на потреби населення, а не держави, а це можливо лише за умов створення демократичного громадського контролю та формування нового позитивного іміджу українського поліцейського. Які ж інноваційні конфлікти виникають в процесі реформування правоохоронних органів? Вважаємо, що однією з особливостей такого виду конфліктів є їх латентний характер. Це пов'язано в першу чергу з тим, що значна частина керівного складу не зацікавлена в оновленні структури і в докорінних змінах, так як звикла до старих схем і можливості збагачення за рахунок поборів. Правда, у відкрите протистояння вони не вступають і на словах погоджуються з нововведеннями, хоча насправді всілякими засобами намагаються протидіяти реформаторам. Відкрито підтримують гальмування нововведень і рядові працівники правоохоронних органів, які не стільки не

бажають змін, як не знають, що їм від них очікувати, так як їм ніхто не говорить чи збережуть вони свої робочі місця, чи зможуть годувати свої сім'ї. Вирішенню таких конфліктів буде сприяти прозорість у діяльності органів внутрішніх справ та роз'яснення для особового складу суті нових підходів та сучасних методів роботи, відповідно до вимоги часу. Важливою також є якісна підготовка та перепідготовка кадрового складу органів внутрішніх справ, заснована на впровадженню новітніх навчальних програм та безперервного професійного розвитку для всіх поліцейських протягом їх кар'єри. Застосування інновацій в діяльності поліції нового типу, в кінцевому результаті приведе до відродження довіри населення до службовців нового типу, які в першу чергу, будуть прагнути запобігти злочинності і нести муть відповідальність за свої дії.

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що інноваційні конфлікти в Україні мають свої особливості і їх вирішення теж вимагає нових підходів. В першу чергу слід пам'ятати, що у будь-якому випадку, людина сама має відчувати необхідність пропонованих нововведень, поки вона не сприйме їх як необхідний елемент поліпшення загальної роботи, поки він не зіллється у її свідомості з перспективами, навряд чи можна чекати гарних результатів від перетворень. Тому як уже зазначалось необхідна і роз'яснювальна робота і максимальна прозорість у здійсненні перетворень.

Література

1. Ємельяненко Л. М. Конфліктологія: Навч. посіб. / В. Петюх, Л. Торгова, А. Гриненко. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.
2. Смелзер Н. Соціологія: пер. с англ. / Н. Смелзер. – М.: Феникс, 1998. – 688 с.
3. Герасіна Л. Конфліктологія / Л. Герасіна, М. Панов. – Харків: Право, 2002. – 256 с.

УДК 340:378.14:331.1 (043.2)

Тимкович І. І., старший викладач,
Юридичний інститут,
Чередніченко К. В., студент,
Факультет менеджменту та логістики,
Інститут економіки та менеджменту,
Національний авіаційний університет, м. Київ

ЮРИДИЧНА ОСВІТА ЯК СКЛADOVA ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦЯ У ГАЛУЗІ ЛОГІСТИКИ

За сучасних умов розвитку нашої держави, що пов'язані з потребами підприємств різних форм власності в оптимізації використання ресурсів, розширенням зовнішньоекономічних зв'язків України та її інтеграцією в світову економіку, виходом на міжнародний ринок, збільшенням контактів із зарубіжними партнерами підвищуються вимоги, котрі висуваються до